



persoanei corespunzătoare sau cu o simplă trimitere la un oarecare pericol social abstract, trebuie să fie socotită drept încălcare serioasă a legii, cu toate consecințele posibile. Știința medicală contemporană este în stare nu numai să aprecieze în mod obiectiv starea persoanei la momentul săvârșirii faptei social-periculoase sau la momentul pronunțării sentinței, ci și să prognozeze posibila schimbare a unei astfel de stări, să precizeze specificul comportării unor persoane concrete pe viitor.

#### Referințe bibliografice

1. *Codul Penal al Republicii Moldova*: Legea RM: adoptată de Parlamentul legislaturii a XV-a din 18.04.2002. În: Monitorul Oficial, 2002, 13 septembrie, nr. 128-129.

2. *Codul Penal al Republicii Moldova. Comentariu* (sub red. dr. Alexei Barbăneagră). Centrul de Drept al Avocaților. Chișinău: Editura ARC, 2003, 836 p.

## UNELE ASPECTE PRIVIND RĂSPUNDEREA PATRIMONIALĂ A SALARIATULUI ȘI A ANGAJATORULUI LA EXAMINAREA LITIGIILOR INDIVIDUALE DE MUNCĂ

Viorica GRECU,  
doctorand

#### SUMMARY

Pecuniary liability between the parties of labor relationships has its source from the individual labor contract, has a redressing nature and is based on civil liability principles, therefore, pecuniary liability provided in the Labor Code is a variety of contractual liability having features determined by the specifics of labour relationships.

**R**ăspunderea patrimonială reciprocă a părților raportului juridic de muncă (angajator și salariat) izvorăște din contractul individual de muncă, are caracter reparatoriu și se întemeiază pe principiile răspunderii civile. Se poate afirma deci că răspunderea patrimonială reglementată de Codul muncii [1] este o varietate a răspunderii civile contractuale, avînd anumite particularități determinate de specificul raporturilor juridice de muncă [2, pag. 680].

Conform noțiunii propuse de specialiștii dreptului muncii moldovenesc, răspunderea materială în dreptul muncii este o formă a răspunderii civile contractuale, care rezidă în obligația uneia dintre părțile contractului individual de muncă de a repara prejudicial cauzat celeilalte părți, în legătură cu exercitarea obligațiilor asumate

prin contractul individual de muncă [3, p. 357]. De aceeași părere sînt și magistrații care afirmă că răspunderea materială pentru prejudiciul cauzat uneia dintre părți în timpul executării contractului individual de muncă are natură juridică a unei varietăți a răspunderii civile contractuale, cu particularitățile determinate de specificul raporturilor juridice de muncă [4].

Codul muncii reglementează răspunderea patrimonială într-un titlu distinct – al XI-lea, care cuprinde trei capitole ce instituie răspunderea materială reciprocă dintre salariat și angajator, iar în această bază putem grupa litigiile individuale de muncă privind răspunderea patrimonială în cele privind repararea prejudiciului de către angajator și litigii privind repararea prejudiciului de către salariat.



### Litigii privind repararea prejudiciului de către angajator

În conformitate cu abordările specialiștilor în materia ce ne interesează, precum și din analiza normelor Codului muncii, cazurile în care angajatorul este obligat la repararea prejudiciului cauzat salariatului le putem delimita în modul următor [5, p. 360]:

➤ refuzul neîntemeiat de angajare a persoanei (art. 47 din Codul muncii);

➤ neîndeplinirea de către angajator a obligațiilor de muncă (art. 10 alin. 2 lit. p) din Codul muncii);

➤ privarea ilegală de posibilitatea de a munci. Conform reglementării legiuitorului conținute în art. 330 alin. 1 din Codul muncii, privarea ilegală de a munci are loc în cazurile:

a) eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă;

b) reținere a eliberării carnetului de muncă;

c) reținere a plății salariului;

d) reținere a tuturor plăților sau a unora dintre ele în caz de eliberare din serviciu;

e) răspîndire, prin orice mijloace (de informare în masă, referințe scrise etc.), a informațiilor calomnioase despre salariat;

f) neîndeplinire în termen a hotărîrii organului competent de jurisdicție a muncii care a soluționat un litigiu (conflict) avînd ca

obiect privarea de posibilitatea de a munci;

➤ vătămarea sănătății salariatului în exercitarea obligațiilor de muncă; survenirea unei boli profesionale sau a decesului salariatului.

Putem afirma cu certitudine că în toate cazurile de încălcare de către angajator a obligațiilor stabilite în art. 10 alin. 2 din Codul muncii, precum și în alte cazuri stipulate prin lege, dacă a survenit cauzarea unui prejudiciu salariatului, angajatorul va recupera prejudiciul cauzat. Pentru trajerea la răspundere a angajatorului este necesară constatarea cumulativă a următoarelor elemente [3, p. 358]:

a) să existe fapta ilicită a angajatorului;

b) salariatul să fi suferit un prejudiciu material și/sau moral în legătură cu prestarea muncii;

c) să existe o legătură de causalitate între fapta ilicită și prejudiciul cauzat;

d) să existe culpa angajatorului.

O condiție deosebită la soluționarea litigiului individual de muncă cu privire la recuperarea prejudiciului cauzat de angajator este respectarea procedurii de soluționare prelabile a litigiului prin depunerea unei cereri scrise de către salariat angajatorului. Cererea scrisă a salariatului privind repararea prejudiciului material și celui moral se prezintă angajatorului, iar acesta este obligat să înregistreze cererea respectivă,

s-o examineze și să emită ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) corespunzător în termen de 10 zile calendaristice din ziua înregistrării acesteia, aducîndu-l la cunoștință salariatului sub semnătură. Dacă salariatul nu este de acord cu ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului sau dacă ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) nu a fost emis în termenul prevăzut la alin. (1), salariatul este în drept să se adreseze cu o cerere în instanța de judecată pentru soluționarea litigiului individual de muncă apărut. Dacă, însă, cererea de chemare în judecată a salariatului va cuprinde mai multe cerințe, dintre care va face parte și repararea prejudiciului, atunci procedura prelabilă de soluționare se exclude.

Pentru exemplificare, în cercetarea noastră vom aborda litigiile privind răspîndirea informațiilor calomnioase despre salariat, domeniu pe care îl considerăm mai puțin investigat. Unul dintre principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă este asigurarea dreptului salariaților la apărarea onoarei, demnității și reputației profesionale în perioada activității de muncă. Este o reglementare nouă a Codului muncii prin care se instituie obligația angajatorului la respectarea onoarei, demnității și reputației profesionale a salariatului. Constatăm că normele Codului muncii consacră expres răspunderea pentru daune



materiale și morale cauzate pentru calomniere, totodată, este o exprimare prea insuficientă. Din analiza normelor, răspunderea angajatorului pentru răspîndirea informațiilor calomnioase despre salariat va interveni dacă sînt îndeplinite condițiile:

- informațiile să fie răspîndite de angajator reprezentat de persoanele cu funcție de răspundere din unitate;

- mijloacele prin care informațiile sînt răspîndite ar putea fi de orice tip (de informare în masă, scrisori, referințe scrise etc.);

- informațiile răspîndite să fie calomnioase;

- răspîndirea informațiilor să aibă loc în perioada activității de muncă a salariatului.

Deoarece legiuitorul nu oferă o explicație noțiunii studiate, vom apela la „Dicționarul explicativ al limbii române”, care definește „calomnierea” ca pe o afirmație mincinoasă și tendențioasă făcută cu scopul de a discredita onoarea sau reputația cuiva; defăimare, clevetire; iar „a calomnia” înseamnă a vorbi pe cineva de rău, a spune lucruri neadevărate despre cineva, a discredita pe cineva în onoarea sau reputația sa; a defăima, a bârbi, a cleveti, a ponegri [6].

În acest context, în privința felului de informații transmise prin intermediul mijloacelor de informare în masă, considerăm că acestea ar putea fi, potențial, nelimitate și variate, și pot rezul-

ta nu numai din calomnieri, ci și din amenințări, defăimări, insulte, din aprecieri și caracterizări defavorabile, din imixtiuni în viața personală, familială sau publică a salariatului.

Nu pot fi dezmințite informațiile cuprinse în hotărîrile și sentințele judiciare, demersurile în scris (verbale) și declarațiile martorilor adresate urmăririi penale sau instanțelor judecătorești în procesul soluționării altei cauze, în ordonanțele organelor de urmărire penală și administrative, în hotărîrile organelor autorității publice, comisiilor de atestare, în actele despre aplicarea față de lucrător a unei sancțiuni disciplinare și în alte documente oficiale, pentru atacarea căror legislația prevede o altă cale. De exemplu, T.S. a depus cerere de chemare în judecată împotriva angajatorului său C.P. „A.-R.” cu privire la apărarea onoarei, demnității și reputației profesionale, repararea prejudiciului moral [7]. În motivarea acțiunii, reclamanta T.S. s-a bazat pe aceea că în cadrul examinării unei pricini civile a reclamantei împotriva angajatorului la Judecătoria Ciocana, instanța a dispus efectuarea unei expertize grafologice. În acest sens, C.P. „A.-R.” a adresat Institutului Republican de Expertiză Judiciară și Criminalistică pe lângă Ministerul Justiției al RM o scrisoare, în conținutul căreia se indica că „T.S. se exprima peste tot, adică la firmă, la ruta 190 față de tot colectivul că

dumeaei a achitat bani, a cumpărat expertul și rezultatele expertizei vor fi în folosul ei”. Judecătoria Centru a admis acțiunea de defăimare a reclamantei, iar Curtea de Apel Chișinău a casat hotărîrea primei instanțe, indicînd că netemeinicia acțiunii T.S. derivă din actul conținutul căruia se solicită a fi dezmințit, adică al scrisorii adresate Institutului Republican de Expertiză Judiciară și Criminalistică pe lângă Ministerul Justiției al RM, cu referire la art. 16 Cod civil, potrivit căruia nu pot fi judecate cerințele despre dezmințirea informațiilor cuprinse în demersurile în scris (verbale) adresate instanței de judecată sau altor organe care nemijlocit participă la înfăptuirea justiției. Cărea Supremă de Justiție a considerat nefondată decizia instanței de apel, rezultată din interpretarea extensivă eronată a articolului enunțat, care nu conține astfel de dispoziții.

La soluționarea litigiilor privind apărarea onoarei, demnității și reputației profesionale a salariatului sarcina probei va aparține unității, care va fi obligată a dovedi că informația răspîndită corespunde realității. Examinarea litigiilor individuale de muncă privind răspîndirea informațiilor calomnioase despre salariat va avea loc cu aplicarea regulilor prescrise în art. 16 din Codul civil [8]. Astfel, repararea prejudiciului cauzat salariatului este posibilă în una sau în mai multe modalități:



- publicarea unei dezmințiri la aceeași rubrică, pagină, în același program sau ciclu de emisiuni în cel mult 15 zile de la data intrării în vigoare a hotărârii judecătorești, dacă informația a fost răspîndită printr-un mijloc de informare în masă;

- publicarea de către salariat a unei replici din contul angajatorului în mijlocul de informare prin intermediul căruia s-a răspîndit informația;

- încasarea despăgubirilor bănești de la angajator;

- instanțele judecătorești pot stabili și alte modalități de dezmințire a informațiilor care lezează onoarea, demnitatea și reputația profesională a salariatului.

Intenția legiuitorului atunci cînd a stabilit sistemul reparatoriu mixt, care constă, pe de o parte, în acordarea de despăgubiri bănești, iar pe de altă parte, în dreptul de a cere rectificarea necesară sau dreptul la replică, a fost legată de faptul că, în practică, persoanele prejudiciate solicită sume de bani care vizează absurdul.

În aceste situații rămîne ca instanțele de judecată să acorde asemenea prejudicii cu multă circumspecție. De exemplu, în litigiile civile privind apărarea onoarei, demnității și reputației profesionale, în acțiunea nr. 2-80/2006 pîrîtul a răspîndit informația neveridică despre primar, că acesta ar fi hoț, dar persoana responsabilă este în vîrstă înaintată, nu dispune nici de pensie, nici de salariu, de aceea

Curtea de Apel Chișinău a încasat de la pîrît 500 lei din suma de 5000 lei solicitată de reclamant. În cauza civilă nr. 2-35/2005 Judecătoria Orhei a considerat că prin însuși dezmințirea informației, conform căreia reclamantul a fost în stare de ebrietate, a fost reparat prejudiciul moral, astfel a admis dezmințirea, dar a respins pretenția cu privire la prejudicial moral pretinsă de reclamant în sumă de 50 000 lei.

Soluționarea acestor tipuri de litigii este dificilă, întrucît între prejudiciile nepatrimoniale și despăgubirile bănești nu există raport de echivalență de care să se țină seama, ca în cazul prejudiciilor patrimoniale [9, p. 214]. Dificultatea în cauză o constatăm în procesul de judecare a cauzelor prin apelarea instanțelor de judecată la o astfel de practică în materia probațiunii ca probarea prejudiciului moral cauzat cu chitanțe, bonuri, certificate privind adresarea la medic sau achiziționarea medicamentelor ca probe ale “suferinței morale”, prin ce, după părerea noastră, se abat și mai mult de la sarcinile lor în materia stabilirii cuantumului prejudiciului moral. Considerăm inechitabilă și confuză o astfel de identificare a suferințelor morale cu cele fizice.

La stabilirea despăgubirilor bănești, în conformitate cu art. 16 din Codul civil, este necesar să se ia în considerație:

a) caracterul informațiilor răspîndite;

b) sfera de răspîndire a informațiilor;

c) impactul social asupra salariatului prejudiciat;

d) gravitatea și întinderea suferințelor psihice sau fizice cauzate salariatului;

e) proporționalitatea între acordarea despăgubirilor și gradul în care reputația a fost lezată;

f) gradul de vinovăție a autorului prejudiciului;

g) măsura în care această compensare poate aduce satisfacție salariatului;

h) publicarea rectificării, replicii sau dezmințirii pînă la pronunțarea hotărârii judecătorești;

i) alte circumstanțe relevante pentru cazul dat, cum ar fi impactul asupra membrilor familiei; în această listă de criterii este rostul a se lua în considerație și impactul asupra sănătății ca unul dintre criterii, dar nu ca unicul pentru stabilirea prejudiciului moral.

Modul de acordare și programare a dreptului la rectificare și replică în cadrul mijloacelor de informare în masă este reglementat și de unele legi speciale, precum Codul audiovizualului, Legea privind mijloacele de informare în masă ș.a.

#### **Litigii privind repararea prejudiciului de către salariat**

Elementele răspunderii materiale a salariatului pentru prejudiciul cauzat angajatorului sînt:

a) cel care a produs prejudiciul trebuie să aibă capacitatea de salariat al unității păgubite;



b) fapta ilicită și personală a salariatului trebuie să fie săvârșită în legătură cu munca sa. Dacă fapta este săvârșită în timpul programului de muncă, dar nu este în legătură cu munca, salariatul va răspunde conform normelor de drept civil (răspundere delictuală);

c) prejudiciul reprezintă o modificare a patrimoniului angajatorului și constă în diminuarea activului sau creșterea pasivului patrimonial;

d) prejudiciul trebuie să fie un rezultat al faptei ilicite săvârșite de salariat;

e) existența vinovăției în cauzarea prejudiciului [3, p. 359].

Luând în considerație că studiul nostru cuprinde unele aspecte teoretico-practice privind soluționarea litigiilor individuale de muncă, considerăm oportun a supune unei analize detaliate circumstanțele ce urmează a fi verificate la examinarea acestor litigii, și anume cele ce țin de respectarea de către angajator – la nivel de unitate – a procedurii privind atragerea salariatului la răspundere materială. O astfel de procedură reiese din analiza normelor conținute în capitolul privind răspunderea materială a salariatului din Codul muncii și cuprinde:

1) **Desfășurarea unei anchete de serviciu.** Angajatorul emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) privind efectuarea anchetei de serviciu, prin care numește o comisie cu participarea specialiș-

tilor în materia respectivă. Desfășurarea anchetei de serviciu este o obligație a angajatorului expres prevăzută de art. 342 alin. 1 din Codul muncii. Aceasta se efectuează pentru realizarea câtorva sarcini importante:

a) stabilirea cauzelor apariției prejudiciului;

b) stabilirea condițiilor în care a apărut prejudiciul;

c) identificarea persoanelor care au fost implicate în survenirea prejudiciului;

d) constatarea mărimii prejudiciului material pricinuit.

Angajatorul propune salariatului să prezinte o explicație scrisă asupra circumstanțelor în care s-a cauzat prejudiciul. Această etapă este adeseori subapreciată de părțile conflictului, însă nu și de instanțele judecătorești, constituind una dintre probe în soluționarea divergențelor în cauză. Angajatorul, la rîndul său, în baza explicației salariatului urmează să aprecieze măsurile la care va apela. Refuzul salariatului de a prezenta explicația scrisă se consemnează într-un proces-verbal semnat de câte un reprezentant al angajatorului și, respectiv, al salariaților. La încheierea anchetei, unitatea este obligată să-i propună salariatului să ia cunoștință de toate materialele acumulate în procesul anchetei de serviciu.

2) **Determinarea mărimii prejudiciului.** Mărimea prejudiciului material cauzat angajatoru-

lui se constată în cadrul anchetei de serviciu și se determină conform pierderilor reale, calculate în baza datelor de evidență contabilă. În cazul sustragerii, pierderii, distrugerii sau deteriorării bunurilor angajatorului atribuite la mijloacele fixe, mărimea prejudiciului material se calculează pornindu-se de la costul de inventar (prețul de cost) al valorilor materiale, minus uzura. În caz de sustragere, lipsă, distrugere sau deteriorare intenționată a valorilor materiale care nu se atribuie la mijloacele fixe ale unității, prejudiciul se stabilește pornindu-se de la prețurile din localitatea respectivă la data cauzării prejudiciului, conform datelor statistice.

3) **Emiterea ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii)** privind repararea prejudiciului material de către salariatul în cauză. Conform dispozițiilor art. 210 din Codul muncii, ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) trebuie să cuprindă:

a) temeiurile de fapt și de drept privind încasarea prejudiciului de la salariat;

b) termenul în care ordinul poate fi contestat;

c) organul în care ordinul poate fi contestat.

Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) se comunică salariatului, sub semnătură, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii, iar în cazul în care acesta activează într-o subdivi-



ziune interioară a unității (filială, reprezentanță, serviciu descentrat etc.) aflată în altă localitate – în termen de cel mult 15 zile lucrătoare și produce efecte de la data comunicării. Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se fixează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților.

În concluzie la acest compartiment, menționăm că, precum în dreptul comun există reguli generale și reguli speciale aplicabile unuia sau altuia dintre contractele civile, același este sistemul și în privința răspunderii patrimoniale, care are ca suport contractul individual de muncă:

- reguli generale ale acestei răspunderi sînt cele din dreptul comun (care guvernează răspunderea civilă contractuală);

- la aceste reguli se adaugă norme specifice cuprinse în Codul muncii.

Utilizînd abordările savantului român Ion Traian Ștefănescu [2, pag. 680] privind normele specifice – derogările – care se constituie în particularități ale răspunderii patrimoniale a salariaților, totodată, din analiza normelor dreptului moldovenesc, obținem următoarele trăsături specifice:

a) Răspunderea partimomială este condiționată de existența și executarea contractului individual de muncă, fiind inaplicabilă în cazul oricărui alt contract (civil)

care implică, la rîndul său, prestarea unei munci.

b) Răspunderea partimomială poate avea ca obiect repararea prejudiciului material produs angajatorului; și răspunderea patrimonială a angajatorului față de salariat poate avea ca obiect, de regulă, legal, repararea prejudiciilor materiale și morale. În dreptul comun, în ipoteza răspunderii civile contractuale, răspunderea poate cuprinde despăgubirea pe care o datorează debitorul pentru neexecutare, care cuprinde atît prejudiciul efectiv cauzat creditorului, cît și venitul ratat (art. 610 din Codul civil), precum și, în mod excepțional, daunele morale.

c) De regulă, nu operează prezumția de culpă, în timp ce în cadrul răspunderii civile aceeași prezumție este posibilă. În temeiul art. 1428 din Codul civil, cel prejudiciat trebuie să aducă proba viciului, prejudiciului și a legăturii cauzale dintre ele. În dreptul muncii sarcina probei este concretizată prin norma alin. 2 art. 328 din Codul muncii – fiecare parte a contractului este obligată să dovedească cuantumul prejudiciului material care i-a fost cauzat.

d) Un alt specific al răspunderii patrimoniale îl constituie răspunderea colectivă în dreptul muncii. Pentru comparație, în conformitate cu art. 271 alin. 2 din Codul muncii al României [10], în cazul în care prejudiciul a fost produs de mai mulți salariați, iar măsura în

care s-a contribuit la producerea acestuia nu poate fi determinată, răspunderea patrimonială a fiecărui salariat se stabilește proporțional cu salariul său net de la data constatării pagubei și, atunci cînd este cazul, și în funcție de timpul lucrat efectiv de la ultimul său inventar. În dreptul muncii moldovenesc, la repararea benevolă a prejudiciului material, gradul de vinovăție a fiecărui membru al colectivului (brigăzii) se determină prin acordul dintre toți membrii colectivului (brigăzii) și angajator. La stabilirea prejudiciului material de către instanța de judecată, gradul de vinovăție a fiecărui membru al colectivului (brigăzii) se determină de judecată (art. 340 alin. 4 din Codul muncii). Precum constatăm din practică, această reglementare este insuficientă, iar în caz de apariție a litigiilor, soluționarea lor va fi dificilă. În conformitate cu p. 22 din Hotărîrea Plenului CSJ a RM cu privire la practica aplicării de către instanțele judecătorești a legislației ce reglementează obligația uneia dintre părțile contractului individual de muncă de a repara prejudiciul cauzat celeilalte părți, dacă membrii colectivului nu au căzut de acord asupra gradului de vinovăție și, respective, asupra cuantumului sumei prejudiciului aferent fiecărui salariat pentru reparație, gradul de vinovăție a fiecărui salariat se va stabili de instanța de judecată prin administrarea minuțioasă a probe-



lor și cu atragerea în proces a tuturor membrilor colectivului care au semnat contractul respectiv. Practica judiciară dovedește că în lipsa unui suport legal mai concret instanțele de judecată întâmpină dificultăți la examinarea litigiilor privind repararea prejudiciului, iar ca urmare acestea se soluționează neuniform.

e) În dreptul comun (civil), regula o constituie repararea prejudiciului în natură și numai în subsidiar, dacă nu mai este posibilă repararea în natură, prin echivalent bănesc, iar în dreptul muncii repararea prejudiciului produs se realizează, de regulă, prin echivalent bănesc, iar dacă se ajunge la un consens, atunci, prin acordul părților, prejudiciul material poate fi reparat în natură.

f) În dreptul muncii operează – specific, în plus față de cauzele din dreptul civil – și riscul normal al serviciului. În conformitate cu art. 334 din Codul muncii, salariatul este absolvit de răspundere materială dacă prejudiciul a fost cauzat în cazuri de forță majoră, de extremă necesitate, de legitimă apărare, de executare a unei obligații legale sau contractuale, precum și în limitele riscului normal de producție. Salariații nu răspund pentru pierderile inerente procesului de producție, care se încadrează în limitele prevăzute de normele tehnologice sau de legislația în vigoare, pentru prejudiciile materiale provocate în circumstanțe

neprevăzute care nu puteau fi înălțurate, precum și în alte cazuri similare.

g) Nu pot fi inserate în contractul individual de muncă – de la început sau pe tot parcursul executării sale – clauze de agravare a răspunderii salariatului. Art. 327 din Codul muncii prevede că răspunderea materială a angajatorului față de salariat nu poate fi mai mică, iar a salariatului față de angajator – mai mare decât cea prevăzută de Codul muncii și de alte acte normative.

h) Din punct de vedere al executării silite, are caracter limitat, efectuându-se, de regulă, numai asupra unei părți din salariu. În schimb, dacă paguba a fost produsă de către salariat prin săvârșirea unei fapte penale, acesta va răspunde în temeiurile normelor din dreptul comun ce reglementează răspunderea civilă, nefiindu-i aplicabile art. 148, 149, 150 din Codul muncii.

### Referințe bibliografice

1. *Codul muncii*, adoptat prin Legea Republicii Moldova nr. 154-XV din 28.03.2003, în vigoare din 01.10.2003. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159-162.

2. Ștefănescu Ioan Traian. *Tratat de dreptul muncii*. București: Lumina-Lex, 2003, 2 vol. Vol. 1, 742 p.

3. Romandaș, Nicolai, Boișteanu Eduard. *Dreptul muncii: manual*. Chișinău, 2007, 404 p.

4. Hotărârea Plenului CSJ RM nr. 11 din 03.10.2005 *Cu privire la practica aplicării de către instanțele judecătorești a legislației ce reglementează obligația uneia dintre părțile contractului individual de muncă de a repara prejudiciul cauzat celeilalte părți*. În: Buletinul Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova, 2006, nr. 2, p. 9.

5. *Manualul judecătorului la examinarea pricinilor civile*. Mihai Poalelungi (coord.). Chișinău: Editura Cartier, 2006, 1016, 1016 p.

6. *Dicționarul explicativ al limbii române*. Ediția II-a. București: Editura „Univers enciclopedic”, 1998.

7. Decizia CSJ a RM nr. 2ra-1172/2005 *Argumentele instanței de apel, cu referire la art. 16 Cod civil sînt greșite, deoarece articolul menționat nu conține asemenea dispoziții: informația potrivit căreia nu pot fi judecate cerințele despre apărarea onoarei, demnității și reputației profesionale*.

8. *Codul civil*, adoptat prin Legea nr.1107-XV din 06.06.2002, în vigoare din 12.06.2003. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 82-86/661 din 22.06.2002.

9. Gheorghe Vintilă, Constantin Furtună. *Daunele morale. Studiu de doctrină și jurisprudență*. București: Editura ALL BECK, 2002, 240 p.

10. *Codul muncii român adnotat*. Ediție îngrijită de Florin Ciutacu. București: Editura SIGMA, 2000, 729 p.